

версія / И. А. Зимняя. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 110 с.

3. Клецова К. В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці / К. В. Клецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2010. — №1 (143). Ч. I. — С. 144—151.

4. Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудої сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3—13.

5. Левочко М. Т. Професійна підготовка майбутніх фахівців економічної галузі: теорія, методика, організація: монографія / М. Т. Левочко; Держ.акад.статистики, обліку і аудиту. — К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2009. — 495 с.

6. Луговий В.І. Компетентності та компетенції: поняттєво-термінологічний дискурс / В.І. Луговий // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. — К., 2009. — С. 8—13.

7. Оскарсон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования / Б. Оскарсон // Оце-

n and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

ров. проект ДЕТФИ. — 2001.

8. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. — М., 2002. — 396 с.

9. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг//Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. н. ст. / під наук. ред. І.Л. Петрової. — К.: Таксон, 2007. —200 с.

10. Шишкіна Т.М. Теоретичні основи формування фахових компетенцій працівників банківської справи // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — 2011. — №2. — С. 67—73.

11. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.conf.eu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf)

УДК331.1

Побережна К.В.,
аспірант,
НТУ «ХП»

ІННОВАТИКА У РОЗВИТКУ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

«200 +» міжнародних компаній світу визначились з пріоритетним залученням інвестицій: інновації, ІТ-сектор, агросектор, питання національної безпеки — енергетика та енергоефективність.

У той же час, стимулювання інноваційної активності працівників базується, в першу чергу, на реформуванні оплати праці, зростанні державних і недержавних інвестицій у підготовку та перепідготовку економічно активної частини населення, у розвитку інформаційних технологій, процесів інтелектуалізації праці, підвищенні якості освіти, забезпеченні її безперервності (так зване навчання на протязі усього життя LLL).

Теоретичне осмислення необхідності впровадження інноваційних підходів у розвиток персоналу, на жаль, не знаходить широкої підтримки роботодавців. Звертаючись до наукових праць Колота А.М., Назарової Г.В. [1—3] знаходимо, що інноваційно орієнтовані сучасні компанії мають стати системними інтеграторами матеріальних, фінансових, людських ресурсів. Важливо пам'ятати, що у ефективному колективі при чітко вираженій взаємодії працівників виникає додана якість такої системи, а саме: синергія, емоції, знання, цінності.

У свою чергу, О.А. Грішнова підкреслює, що під розвитком персоналу необхідно розуміти сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації. Взагалі розвиток персоналу охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [4].

Зміни, які відбуваються у глобальному зовнішньому середовищі підкреслюють певні тенденції, що виникають у поведінці висококваліфікованого персоналу провідних компаній світу. Соціальний інтелект, інноваційна творча праця, креативне мислення, розвиток особистості набувають усе більшої цінності та спонукають до продуктивнішої праці.

Інноваційна праця передбачає таку форму трудової активності, яка є результатом креативного мислення, творчої діяльності, нововведень та спрямована на задоволення потреб працівників і підприємства. Персонал — інвестиції спрямовуються на програми розвитку кроскультурних компетенцій, спеціальні програми розвитку талантів в умовах змін і гнучких мотиваційних схем.

О.І. Савченко зазначає, що різні установи та організації повинні бути залучені в розвиток HR для виконання функцій, які пов'язані з освітою, процесом вивчення і дослідження, професійної підготовки та консалтингу, а також різних підприємств і організацій, де люди працюють і отримують досвід і компетентність [5].

Комплексні системи для розвитку людських ресурсів (HR) повинні бути спрямовані на задоволення потреб створення економіки, заснованої на знаннях. Основні особливості цієї системи такі:

— розробка HR — це складний, безперервний процес, що охоплює цілий ряд функцій, пов'язаних з набуттям і розвитком своїх професійних навичок у різних областях;

— розробка HR як «освіти на протязі усього життя», де кожна людина може мати можливість поліпшити свої компетенції, щоб своєчасно відповідати новим викликам;

— розробка HR — формування творчого потенціалу для створення інновацій;

— розробка HR — орієнтація на міжнародні пріоритети та міжнародне співробітництво.

Часто компанії навчають своїх працівників лише професійним навикам, які необхідні в процесі виробництва або сервісної діяльності. У той же час, працівники потребують навчання, яке допомагає вдосконалити поведінку та створити спільну культуру досягнення цілей. На нашу думку, компанії повинні навчати працівників культивувати мотиваційний клімат і саморозвиток.

Література

1. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс]: монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — Електрон. текст. дані. — К.: КНЕУ, 2015. — 336 с.

2. Назарова Г. В. Особливості функціонування ринку праці молоді в інституціональному середовищі / Г. В. Назарова, Д. С. Касьмін // Бізнес Інформ. — 2016. — № 4. — С. 131—137.

3. Колот А. М. Створення власного бізнесу молоддю: загальні компетенції, мотиви та бар'єри / А.М. Колот, В.М. Петюх // Воспитание предпринимательского духа и консультация начинающих предпринимателей: украинский, российский и европейский взгляд на воспитание предпринимательского духа и консультацию начинающих предпринимателей / под ред. РихардаФортмюллера. — MANZ Verlag, Wien, 2016. — С. 211—219.

4. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: 36. наук. пр. — Тернопіль: Економічна думка, 2004. — Вип. 9. — С. 15—19.

5. Савченко, О. І. Оцінка рівня компетентнісної складової трудового потенціалу інженерно-технічних працівників / О. І. Савченко // Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. — 2015. — № 1. — С. 114-120.